



05/07/2012

## **La Prime de fonctions et de résultats (PFR) des directeurs d'hôpital (DH)**

**Suite à la publication de la circulaire du 19 juin 2012 relative à la PFR des corps de direction de la FPH, le CH-FO vous propose un guide pratique de la PFR. N'hésitez pas à nous adresser vos questions et suggestions. Bonne lecture ...**

### **1. Les bénéficiaires dans le corps des directeurs d'hôpital.**

La PFR s'applique au corps ou statuts d'emplois fonctionnels de directeur d'hôpital. Sont également concernés, les personnels de direction détachés sur un emploi fonctionnel de la fonction publique hospitalière et les personnels d'autres corps comparables, des autres fonctions publiques, détachés dans ces corps ou statuts d'emplois. Sont également concernés :

- les fonctionnaires mis à disposition,
- en placement de recherche d'affectation,
- en surnombre,

- ou utilisant les jours épargnés au titre du compte-épargne temps.

## **2. Les composantes et les barèmes de la PFR des directeurs d'hôpital.**

### **2-1 Les deux composantes : la part F et la part R.**

Comme la prime de fonction, la PFR se décompose en deux parts, l'une tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions liées aux fonctions exercées, l'autre tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

- La première part liée aux fonctions, a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions.
- La seconde part, liée aux résultats, déterminée au regard, notamment, de l'entretien d'évaluation, peut évoluer chaque année à la suite de cet entretien.

Ces deux parts sont cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un montant annuel de référence (exprimé en euros).

### **2-2- Les deux barèmes : agents logés/agents non logés.**

#### **Barème agents non logés.**

Lorsque les personnels de direction ne bénéficient pas d'une concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou un logement locatif à l'extérieur de l'établissement) ou d'une indemnité compensatrice de logement par nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010, **la cotation de la part liée aux fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 6 et celle de la part liées aux résultats d'un coefficient maximal de 6.**

Tableau agents non logés :

Grades	Fonctions	Résultats individuels	Plafonds (en euros)	Plafond de la part de Fonction	Plafond de la part Résultats	Plafonds de l'attribution exceptionnelle (dans le plafond de la part résultats) (en euros)
<b>Emplois fonctionnels</b>	5 600	5 600	67 200	50% Soit 33.600€	50% Soit 33.600 €	5 600
<b>Hors classe</b>	5 520	3 680	55 200	60% Soit 33.120€	40% Soit 22.080 €	3 680
<b>Classe normale et classe provisoire</b>	4 980	3 320	49 800	60% Soit 29.880€	40% Soit 19.920 €	3 320

### **Barème agents logés.**

Lorsque les personnels de direction bénéficient d'une concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou un logement locatif à l'extérieur de l'établissement) ou d'une indemnité compensatrice de logement par nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010, **la cotation de la part liée aux fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 3 et celle de la part liées aux résultats d'un coefficient maximal de 6.**

Tableau agents logés :

Grades	Montants de référence (en euros)	de		Plafond de la part de la Fonction	Plafond de la part des Résultats	Plafonds de l'attribution exceptionnelle (dans le plafond de la part résultats) ( en euros)
		Fonctions	Résultats individuels			
<b>Emplois fonctionnels</b>	5 600	5 600	50.400	50% Soit 16.800€	50% Soit 33.600 €	5 600
<b>Hors classe</b>	5 520	3 680	38.640	60% Soit 16.560€	40% Soit 22.080 €	3 680
<b>classe normale et classe provisoire</b>	4 980	3 320	34.860	60% Soit 14.940€	40% Soit 19.920 €	3 320

### **Situation des couples de directeurs.**

Dans le cas de deux fonctionnaires conjoints, liés par un pacte civil de solidarité ou concubins, et dès lors qu'il ne peut y avoir cumul de concessions de logement par nécessité absolue de service au sens de l'article 3 du décret du 8 janvier 2010, celui des deux fonctionnaires qui ne bénéficie pas de la concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou d'un logement locatif à l'extérieur de l'établissement) ou de l'indemnité compensatrice de logement, se voit attribuer une cotation de la part liée aux fonctions pouvant aller jusqu'à un coefficient 6.

**Point important : les coefficients peuvent être déterminés par nombre entier ou avec décimale entre le plancher et le plafond ainsi définis.**

### **3- Détermination de la part liée aux fonctions exercées.**

#### **3-1 Etape n° 1 : calcul du montant minimum de votre part F à l'entrée dans la PFR.**

#### **Revalorisation de 10% de la part fixe de la prime de fonction :**

La part fixe devient part F. Au titre de 2012, le montant attribué est au moins équivalent à celui de l'année 2011, majoré d'une revalorisation, au titre de la part fonction, représentant au moins 10% de la part fixe de la prime de fonctions versée jusqu'alors.

*Plusieurs exemples vous montrent les résultats possibles :*

**Exemple 1- DH CHEF** : votre part fixe est de 13.000€, votre part fonction sera d'abord revalorisée de 10%, soit + 1300€.

**Exemple 2- DA hors classe (sans responsabilité de pôle)** : votre part fixe est de 12.000€, votre part fonction sera d'abord revalorisée de 10%, soit + 1200€.

**Exemple 3- DA classe normale** : votre part fixe est de 9.500 €, votre part fonction sera d'abord revalorisée de 10%, soit + 950€.

#### **3-2 Etape n°2 : calcul de la cotation de votre poste et du montant de votre part F à l'entrée dans la PFR.**

Cette seconde étape est importante dans la mesure où elle va impliquer les DG d'ARS pour la cotation des postes de chefs et l'ensemble des chefs d'établissement pour la cotation des postes d'adjoints.

Comme pour la prime de fonction, il existe différents niveaux de prime (la prime de fonction en comptait 12 ...).

L'annexe II A de la circulaire fixe les niveaux de cotation et précise les modalités de cotation de la part fonction.

A chaque niveau, correspondent l'exercice de certaines responsabilités ou expertises, ou encore des conditions particulières d'exercice, qui tiennent compte, le cas échéant, de sujétions, notamment, à caractère géographique.

- La cotation des emplois de chefs est fixée par le DG de l'ARS.
- Celle des adjoints est faite par le chef d'établissement. Chaque chef doit définir les niveaux de cotation par corps, grade et emploi et à classer l'ensemble des postes placés sous sa responsabilité dans l'un ou l'autre de ces niveaux. Il définit également le niveau de cotation pour les fonctionnaires en surnombre.

Un travail de pédagogie sera à effectuer auprès de tous les évaluateurs. Le **CH-FO** sera très vigilant sur cette étape essentielle. Les secrétaires de région seront invités à prendre contact avec les évaluateurs, à rencontrer les DG d'ARS, à faire remonter les informations.

Les travaux qui ont conduit à formaliser les propositions de cotation de la part liée aux fonctions, se fondent sur les éléments qui ressortent des référentiels métiers des corps de direction, sur les responsabilités et la complexité du poste occupé, ainsi que sur l'étendue et la nature des délégations accordées aux directeurs adjoints.

La cotation de la part liée aux fonctions doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, qui est modulée sur la base de différents niveaux, pour chacune des six grandes familles retenues.

Le tableau ci-dessous détaille les niveaux de cotation possibles pour chacune de ces familles, et pour les directeurs d'hôpital qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010.

Tableau agents logés :

Grades/emplois	Niveaux de cotation	Modalités d'attribution de la cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières
<b>Chef d'établissement sur emploi fonctionnel</b>	2 niveaux : 2,8 et 3	-Emplois classés en HEB : Cotation 2,8 -Emplois classés en HEB Bis ou HEC : cotation 3	Aucune
<b>Adjoint sur emploi fonctionnel</b>	2 niveaux : 2,7 et 2,9	-Emplois classés en HEB : Cotation 2,7 -Emplois classés en HEB Bis ou HEC : cotation 2,9	Aucune
<b>Chef d'établissement</b>	1 niveau : 2,8		+0,2 Variation possible en

<b>Hors classe</b>		cas de difficultés liées à la situation financière, sociale, géographique et démographique, en cas de sujétions liées au rôle pivot de l'établissement de santé dans le territoire ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE
<b>Adjoint classe</b>	<b>Hors</b> 2 niveaux : 2,5 et 2,7	+0,2 Variation possible en cas d'exercice multi sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE
<b>Chef</b>	1 niveau :	Aucune



<b>d'établissement</b>	3		
<b>classe normale</b>			
<b>Adjoint normale.</b>	<b>Classe</b>	2 niveaux : 2,4 et 2,6	+0,2 Variation possible en cas d'exercice multi sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE

**Pour les fonctionnaires non logés, la cotation de la part liée aux fonctions est multipliée par deux.**

### **Quelques exemples de cotation de la Part liée aux fonctions :**

**Exemple 1 :** Chef d'établissement sur emploi fonctionnel, établissement classé en HEC.

Cotation PF = 3

Soit une PF = 3 x 5.600 € = 16.800 €.

La part fixe de votre prime de fonction était de 13.000€. Vous bénéficiez donc d'une revalorisation de 3800€

**Exemple 2** : Directeur adjoint sur emploi fonctionnel – établissement classé en HEC.

Cotation PF = 2,9

Soit une PF = 2,9 x 5.600 € = 16.240 €.

La part fixe de votre prime de fonction était de 13.000€. Vous bénéficiez donc d'une revalorisation de 3240€

**Exemple 3** : Directeur chef d'établissement Hors classe.

Cotation PF = 2,8 majorée de 0,2 pour tenir compte des contraintes géographiques (isolement - désertification).

Soit une PF = 3 x 5.520 € = 16.560 €.

La part fixe de votre prime de fonction était de 13.000€. Vous bénéficiez donc d'une revalorisation de 3560€

**Exemple 4** : Directeur adjoint, hors classe, responsable de site avec délégation générale .

Cotation PF = 2,7 majorée de 0,2 pour tenir compte de l'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale

Soit une PF = 2,9 x 5.520 € = 16.008 €.

La part fixe de votre prime de fonction était de 13.000 €. Vous bénéficiez donc d'une revalorisation de 3008€

**Exemple 5** : Directeur adjoint, hors classe.

Cotation PF = 2,7 (cotation maximum de la fourchette 2,5/2,7)

Soit une PF = 2,7 x 5.520 € = 14.904 €.

La part fixe de votre prime de fonction était de 12.000 €. Vous bénéficiez donc d'une revalorisation de 2904€

**Exemple 6** : Directeur adjoint, classe normale.

Cotation PF = 2,6 (cotation maximum de la fourchette 2,4/2,6)

Soit une PF = 2,6 x 4980 € = 12.948 €

La part fixe de votre prime de fonction était de 9500€. Vous bénéficiez donc d'une revalorisation de 3448 €

### **Différents cas particuliers.**

Le directeur général du Centre national de gestion procède à l'exercice des cotations pour **les fonctionnaires placés en recherche d'affectation ou mis à disposition au titre d'un mandat syndical.**

Les organismes accueillant les fonctionnaires des corps précités, dans le cadre d'une mise à disposition, procèdent à l'exercice des cotations susvisées.

Les fonctionnaires utilisant leur droit à congés cumulés dans leur **compte-épargne temps** conservent les bénéfices de la cotation du montant de référence attribuée au titre du dernier emploi occupé.

### **Cotation sur fiche de poste en cas de publication.**

La cotation des fonctions figure sur la fiche de poste publiée en cas de vacance de l'emploi concerné. Lorsque la vacance d'emploi est proposée à plusieurs grades des corps ou emplois concernés, les cotations respectives pour chaque grade figurent sur la fiche de poste publiée.

### **Cotation sur fiche d'évaluation.**

La cotation de l'emploi est mentionnée sur la fiche d'évaluation.

Toute modification de la cotation d'un emploi occupé ne peut se faire qu'en considération des caractéristiques de l'emploi et dans le respect de l'annexe II A. Elle doit être portée à la connaissance du personnel occupant l'emploi préalablement et fait l'objet d'une notification.

#### 4. Détermination de la part liée aux résultats individuels.

##### 4-1 Etape n°1 : calcul de la cotation de votre part R à l'entrée dans la PFR

La part variable de votre prime de fonction devient part R.

Rappel des montants et des plafonds de la part Résultat :

Grades	Montants de référence (en euros)	Plafond de la part Résultats	Plafonds de l'attribution exceptionnelle
			(dans le plafond de la part résultats) ( en euros)
<b>Emplois fonctionnels</b>	5 600	50% Soit 33.600 €	5 600
<b>Hors classe</b>	3 680	40% Soit 22.080 €	3 680
<b>classe</b>		40%	3 320

<b>normale et</b>	3 320	Soit
<b>classe</b>		19.920 €
<b>provisoire</b>		

**Quelques exemples de cotation de la Part liée aux résultats à l'entrée dans la PFR :**

**Exemple 1** : Chef d'établissement sur emploi fonctionnel.

La part variable de votre prime de fonction atteint un montant de 17.500 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR sera cotée à  $17.500 : 5600 = 3,13$  arrondi à 3,20

**Exemple 2** : Directeur adjoint sur emploi fonctionnel.

La part variable de votre prime de fonction atteint un montant de 15.000 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR sera cotée à  $15.000 : 5600 = 2,68$  arrondi à 2,7

**Exemple 3** : Directeur chef d'établissement Hors classe.

La part variable de votre prime de fonction atteint un montant de 14.000 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR sera cotée à  $14.000 : 3680 = 3,80$

**Exemple 4** : Directeur adjoint, hors classe, responsable de site avec délégation générale .

La part variable de votre prime de fonction atteint un montant de 12.500 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR sera cotée à  $12.500 : 3680 = 3,40$

**Exemple 5** : Directeur adjoint, hors classe.

La part variable de votre prime de fonction atteint un montant de 10.000 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR sera cotée à  $10.000 : 3680 = 2,72$  arrondi à 2,8

**Exemple 6** : Directeur adjoint, classe normale.

La part variable de votre prime de fonction atteint un montant de 8.500 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR sera cotée à  $8.500 : 3320 = 2,56$  arrondi à 2,6

#### **4-2 Etape n°2 : détermination de la cotation de votre part R et de son montant à l'issue de la première évaluation.**

Cette étape est fondamentale : c'est là que se trouveront les marges de progression les plus fortes de votre régime indemnitaire.

Comme pour la prime de fonction, les montants individuels de la part liée aux résultats sont fixés dans le cadre de la procédure d'évaluation annuelle.

Le changement de cotation pourra donc s'effectuer dès la procédure 2012. D'où la nécessité d'une grande pédagogie et d'un accompagnement de la réforme. Un premier point pratique doit être retenu :

- **aucune progression annuelle ne peut être supérieure au montant unitaire d'une part liée aux résultats.**

Rappelons que dans le système de la prime de fonction, la part variable était susceptible de faire l'objet d'une minoration ou d'une majoration

annuelle de + ou - 20% selon l'évaluation annuelle. Un barème de progression de la part variable de fonction compris entre +10% et + 20% avait été validé par les services ministériels et appliqué par les évaluateurs.

De la même manière, le **CH-FO** défendra un barème de progression de la part R, dans un objectif de transparence et de cohérence de la procédure d'évaluation.

Rappel des montants et des plafonds de la part Résultat avec des exemples de progression possibles :

Grades	Montants de référence (en euros)	Plafonds de l'attribution exceptionnelle (dans le plafond de la part résultats)	Exemple de progression de la part +0,2	Exemple de progression de la part +0,4	Exemple de progression de la part +0,6	Exemple de progression de la part +0,8
<b>Emplois fonctionnels</b>	5 600	5 600	+1120€	+2240€	+3360€	+4480€
<b>Hors classe</b>	3 680	3 680	+736€	+1472€	+2016€	+2944€
<b>classe normale et classe provisoire</b>	3 320	3 320	+664€	1328€	+1992€	+2656€

**Quelques exemples de cotation de la Part liée aux résultats à l'issue de la première évaluation annuelle :**

**Exemple 1** : Chef d'établissement sur emploi fonctionnel.

La part variable de votre prime de fonction est de 17.500 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR est cotée à  $17.500 : 5600 = 3,13$  arrondi à 3,2 soit 17 920€

Votre évaluateur vous attribue +0,2 au titre des résultats. Votre part R devient cotée à 3,4 et atteint un montant de  $17.920 + 1120 = 19.040$  €

**Exemple 2** : Directeur adjoint sur emploi fonctionnel.

La part variable de votre prime de fonction est de 15.000 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR est cotée à  $15.000 : 5600 = 2,68$  arrondi à 2,7 soit 15.120€

Votre évaluateur vous attribue +0,2 au titre des résultats. Votre part R devient cotée à 2,9 et atteint un montant de  $15.120 + 1120 = 16.240$  €

**Exemple 3** : Directeur chef d'établissement Hors classe.

La part variable de votre prime de fonction est de 14.000 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR est cotée à  $14.000 : 3680 = 3,80$

Votre évaluateur vous attribue +0,4 au titre des résultats. Votre part R devient cotée à 4,2 et atteint un montant de  $14.000 + 1472 = 15.472$  €

**Exemple 4** : Directeur adjoint, hors classe, responsable de site avec délégation générale .

La part variable de votre prime de fonction est de 12.500 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR est cotée à  $12.500 : 3680 = 3,40$

Votre évaluateur vous attribue +0,4 au titre des résultats. Votre part R devient cotée à 3,80 et atteint un montant de  $12.500 + 1472 = 13.972$  €

**Exemple 5** : Directeur adjoint, hors classe.

La part variable de votre prime de fonction est de 10.000 €.



Votre part R à l'entrée dans la PFR est cotée à  $10.000 : 3680 = 2,72$  arrondi à 2,8 soit 10.304€

Votre évaluateur vous attribue +0,6 au titre des résultats. Votre part R devient cotée à 3,4 et atteint un montant de  $10.304 + 2016 = 12.320$  €

**Exemple 6** : Directeur adjoint, classe normale.

La part variable de votre prime de fonction atteint un montant de 8.500 €.

Votre part R à l'entrée dans la PFR sera cotée à  $8.500 : 3320 = 2,56$  arrondi à 2,6 soit 8632€

Votre évaluateur vous attribue +0,8 au titre des résultats. Votre part R devient cotée à 3,4 et atteint un montant de  $8632 + 2656 = 11.288$  €

Par ailleurs, **toute diminution du montant individuel de la part liée aux résultats ne peut pas représenter plus de la valeur unitaire d'une part.** Elle doit être systématiquement assortie d'un rapport dûment circonstancié et motivé.

**Tout ou partie de cette part peut être attribué au titre d'une année sous la forme d'un versement exceptionnel, pouvant intervenir une à deux fois par an et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.**

**L'annexe III A précise les modalités d'évolution de la cotation de la part liée aux résultats et les critères susceptibles d'ouvrir la possibilité à un versement exceptionnel :**

"La modulation de la part liée aux résultats s'inscrit dans une fourchette allant du coefficient 0 à 6.

Cette modulation doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs clairement identifiés, en nombre réalisables et raisonnables, dans le respect de la note d'informations annuelle sur l'évaluation.

L'évolution de la part Résultats, et si possible le montant correspondant, doivent être communiqués à l'évalué à l'issue de l'entretien d'évaluation et impérativement confirmée par une notification dans un délai d'un mois par l'évaluateur.

### **I/ Les critères d'appréciation des résultats obtenus.**

#### a) S'agissant des chefs d'établissement

Ces critères sont de deux ordres :

- *Les résultats obtenus dans ses activités de stratégie (50%)*
  - o Définition et évolution du projet d'établissement, en lien avec l'agence régionale de santé et en conformité avec le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens,
  - o Positionnement de l'établissement dans l'environnement territorial et pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales (PRS, CHT, GCS, directions communes,...),
  - o Conduite et évaluation de la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent,
  - o Définition de la politique financière de l'établissement,
  - o Définition des grands axes du contrat de pôle.
  
- *Les résultats obtenus dans sa pratique managériale (50%)*
  - o Elaboration et gouvernance des projets de restructuration ou de coopération,
  - o Animation des réunions de concertation ou de négociation,
  - o Gestion en cas de conflits ou de crises liés aux projets de restructuration ou de coopération,
  - o Conduite générale de l'établissement : évaluation des collaborateurs directs, suivi du budget, promotion de la « bientraitance »...

#### b) S'agissant des directeurs adjoints

Ces critères relèvent également de deux grandes catégories

- *Les résultats obtenus dans ses activités de stratégie (50%)*
  - o Assistance et conseils au chef d'établissement sur les choix stratégiques,
  - o Contribution au projet d'établissement,

- Prise en charge de l'élaboration et du suivi d'une ou plusieurs composantes du projet d'établissement,
- Communication interne des projets pris en charge,
- Animation des instances internes ou externes.
- *Les résultats obtenus dans sa pratique managériale (50%)*
- Animation et coordination d'activités et de projets ou de missions liées à la conduite du changement,
- Management des équipes, notamment d'encadrement,
- Pilotage des études et analyse des facteurs de risques et de succès des principaux projets,
- Organisation de la gestion participative du changement,
- Définition des plannings et des tableaux de bord ou les indicateurs de suivi.

## **II/ Les conditions d'attribution d'un complément exceptionnel.**

L'attribution d'un complément exceptionnel de la part liée aux résultats peut également reconnaître des efforts particuliers liés, notamment, à un surcroît d'activités conjoncturel.

L'attribution exceptionnelle a vocation à reconnaître financièrement la charge particulière d'activités et/ou de résultats très remarquables d'un directeur en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats obtenus. L'évaluateur doit en conséquence produire un rapport annexé à la fiche d'évaluation.

Il est précisé que le montant fixé au titre de l'attribution exceptionnelle en complément de la part liée aux résultats individuels est pris en compte dans la limite du plafond de la PFR l'année au cours de laquelle elle est versée. Ce montant ne peut être supérieur à la valeur unitaire d'une part.

Par exemple :

- Une période d'intérim dans un autre établissement, pour un directeur ou un directeur adjoint, d'une durée inférieure ou égale à trois mois,
- Une période d'intérim au sein d'une équipe de direction pour un directeur adjoint, à qui une direction fonctionnelle supplémentaire aurait été confiée,
- La conduite de projet d'une coopération particulièrement complexe,
- La compensation d'une charge de travail supplémentaire significative et anormalement lourde.

Le complément exceptionnel est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Dans l'hypothèse où le montant du complément exceptionnel dépasserait plus de la valeur unitaire d'une part, un rapport circonstancié et dûment motivé devra être produit.

L'autorité compétente n'a pas à justifier de la non reconduction du complément exceptionnel.

### **III/ Les modalités de calcul de la part liée aux résultats.**

a) S'agissant des directeurs nouvellement recrutés, intégrés ou réintégrés dans le corps.

Afin de ne pas pénaliser les nouveaux directeurs recrutés par détachement, par la voie du tour extérieur, de l'intégration directe ou réintégrés après une période de disponibilité ou congé parental, l'évaluateur doit effectuer la transformation, en points de cotation, du dernier montant de la part variable de la prime de fonction perçu par le fonctionnaire et éventuellement ajouter la majoration liée à l'évaluation de l'année de reprise de fonctions. Pour les fonctionnaires réintégrés après une période de détachement, il est attribué un montant équivalent au total des primes perçues durant le détachement, dans la limite du plafond de l'emploi du grade concerné.

b) S'agissant de la gestion des positions particulières d'activité.

. Pour les fonctionnaires utilisant les jours épargnés au titre de leur compte-épargne temps, il y a lieu de leur assurer le maintien du dernier montant indemnitaire ;

. Pour les fonctionnaires en placement de recherche d'affectation, il y a lieu de leur assurer au titre de la première année, le maintien du dernier montant indemnitaire. La seconde année, il peut y avoir une baisse, sur décision motivée du directeur général du Centre national de gestion ;

. Pour les fonctionnaires mis à disposition dans le cadre d'un mandat syndical, il y a lieu de leur assurer le maintien du dernier montant indemnitaire. Le directeur général du Centre national de gestion leur attribue chaque année la part résultats en tenant compte de la progression moyenne perçue par les fonctionnaires de même grade.

c) S'agissant de la quotité du temps travaillé.

- *Cas des temps partiels* : Les directeurs en fonction auxquels ont été accordé un temps partiel, bénéficient du montant indemnitaire proratisé au regard de la quotité de travail ;

- *Cas des absences pour maladie* : Lorsque pour une année donnée, la durée cumulée des congés de maladie est supérieure à 30 jours consécutifs au minimum, un abattement proportionnel à la durée totale des congés de maladie est effectué sur le montant de la part liée aux résultats (nombre total de jours d'arrêt maladie/360 jours). Pour autant la

maladie ne saurait être, en elle-même, un motif de modulation du taux de la part Résultats."

## **5 Situation des coopérations entre établissements et réorganisations internes**

Dans le cadre d'une direction commune, les directeurs qui sont amenés à quitter leur affectation pour prendre des fonctions relevant d'un plafond indemnitaire inférieur à celui dont ils relevaient jusqu'alors, ou un poste dont la cotation serait moindre de celle jusqu'alors attribuée, conservent, à titre individuel, le niveau indemnitaire alloué l'année précédente pendant une durée maximale de trois ans.

Le même principe doit être mis en œuvre dans le cas de fusions d'établissements.

## **6 Echéanciers de versement**

Il est recommandé de verser selon une périodicité mensuelle la part relative aux fonctions, correspondante à l'année en cours.

La part liée aux résultats est versée au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année civile suivant celle correspondant au service fait par les personnels des corps de direction.

Chaque fonctionnaire de direction concerné se voit notifier chaque année par écrit, d'une part, le montant de la part liée aux fonctions et d'autre part, celui de la part liée aux résultats à l'issue de l'entretien d'évaluation ou au plus tard dans le délai d'un mois.

Un modèle de notification du régime indemnitaire attribué au titre d'une année sera joint dans les notes d'informations du Centre national de gestion organisant les campagnes annuelles d'évaluation.

## **7 Remise en cause d'avantages acquis**

La PFR est en principe exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature, sauf pour un nombre très limité d'exceptions répertoriées dans un arrêté interministériel.

Pour les directeurs d'hôpital, l'indemnité relevant de l'exception prévue par l'article 7 du décret du 9 mai 2012 susvisé est l'indemnité de direction commune.

Les fonctionnaires ne bénéficiant pas d'une concession de logement pour nécessité absolue de service peuvent, selon leur situation, continuer à percevoir l'indemnité forfaitaire mensuelle prévue par le décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010 modifié.

### **7.1. L'indemnité de direction commune : remplacement par un versement de part R pendant les trois premiers mois**

Les personnels de direction perçoivent une indemnité forfaitaire mensuelle (indemnité de direction commune) lorsqu'ils assurent une ou plusieurs directions communes.

En cas de vacance d'emploi ou d'absence supérieure à trente jours calendaires de directeur d'un établissement, le personnel de direction (directeur ou directeur adjoint) qui est chargé de remplacer le directeur d'établissement :

- peut percevoir **durant les trois premiers mois**, ou lorsque l'intérim est assuré par un personnel de direction assurant des fonctions d'adjoint dans l'établissement ou dans un autre établissement, **un versement exceptionnel de part Résultat de PFR**. Il en est de même lorsque l'intérimaire est déjà directeur d'une direction commune ou qu'il occupe

un emploi fonctionnel. Dans ce cas, **l'attribution de ce versement exceptionnel est mensualisée.**

- **à partir du quatrième mois d'intérim, l'indemnité forfaitaire mensuelle** susvisée. Deux situations peuvent se présenter :

- Soit à l'issue des 4 mois d'intérim, la vacance subsiste et si la décision a été prise de ne pas pourvoir l'emploi, une direction commune est organisée par le DG d'ARS, laquelle donnera lieu au versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle,
- Soit à l'issue des 4 mois, la procédure de nomination est engagée, l'indemnité forfaitaire mensuelle continue à être servie jusqu'à la nomination du chef d'établissement.

## **7.2. La suppression des primes et indemnités versées lors de la mise en place du dispositif de PFR :**

*7.2.1. La nouvelle bonification indiciaire (NBI), MAINTIEN JUSQU'AU 01/07/2013 :*

Les corps et emplois de direction bénéficient de la nouvelle bonification indiciaire, dans les conditions actuellement en vigueur, **jusqu'à la suppression de la nouvelle bonification indiciaire dont bénéficient les emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'Etat, et au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2013.**

*7.2.2. L'indemnité d'intérim, MAINTIEN pour les intérimis en cours :*

Les personnels de direction qui assurent un intérim de direction à la date de publication (10 mai 2012) du décret du 9 mai 2012 et qui perçoivent, à ce titre l'indemnité d'intérim, continuent de percevoir cette indemnité, selon les dispositions antérieurement applicables, **jusqu'à l'achèvement de la période d'intérim.**

### *7.2.3. La prime spécifique de sujétions : IDEM*

Les personnels de direction (DH et D3S) qui ont perçu la prime spécifique de sujétions (forfaitaire) dans le cadre des dispositions de l'article 5 du décret n° 2005-932 du 2 août 2005 modifié relatif au régime indemnitaire des personnels de direction issus du corps des directeurs d'hôpital, se sont engagés à exercer leurs fonctions dans l'établissement concerné par les dispositions précitées pendant une durée de cinq ans.

Compte tenu de l'abrogation de ces dispositions à compter du 10 mai 2012, date de publication de l'arrêté prévu à l'article 4 du décret du 9 mai 2012 précité, il doit être considéré que les engagements d'exercice de fonctions susvisés, en cours à la date du 10 mai 2012 précitée, **vont jusqu'à leur terme**. En cas de départ anticipé du fait des personnels de direction concernés, ils doivent rembourser la prime perçue à due proportion de la durée restant à accomplir.

### *7.2.4. L'indemnité d'exploitation agricole ou industrielle : INTEGRATION DANS LA PART R*

Cette indemnité versée aux personnels de direction (DH et D3S) a été abrogée par l'article 4 de l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats. Pour les personnels de direction qui percevaient cette indemnité, son montant est **à intégrer, dès l'année 2012, dans le montant de la part résultats du fonctionnaire concerné**.

## **8 La formation des évaluateurs.**

Afin de professionnaliser l'entretien d'évaluation annuel des personnels des corps ou statuts d'emplois de direction, chaque évaluateur sera invité à suivre un module spécifique de formation **déployé au niveau régional**.



Un calendrier et une montée en charge ambitieuse de mise en œuvre de ces formations régionales seront recherchés, **l'objectif étant que 90% des évaluateurs aient été formés à la fin de l'année 2012.**

### **9 Voies et délais de recours.**

**La cotation de la part liée aux fonctions exercées ne peut pas faire l'objet d'un recours devant la commission administrative paritaire nationale du corps concerné.**

Néanmoins, elle peut faire l'objet d'un recours gracieux devant l'autorité compétente, voir l'objet d'un recours contentieux.

- Le **CH-FO** effectuera un recensement des difficultés rencontrées et interviendra autant que de besoin afin d'aider les collègues.

**Les montants de la part « résultats » alloués à titre individuel peuvent faire l'objet d'un recours gracieux, dans les délais de droit commun, devant l'autorité administrative qui a pris la décision.**

Il est recommandé que l'agent qui contesterait l'attribution individuelle au titre du résultat de l'année écoulée soit en mesure, avant tout recours contentieux, de bénéficier d'un entretien avec son évaluateur destiné à expliciter les raisons ayant conduit à son attribution indemnitaire au vu des résultats de l'évaluation.

Si le désaccord persiste, le requérant formalise son recours et le transmet par voie hiérarchique au président de **la commission administrative paritaire nationale (CAPN) dans les deux mois suivant sa notification**, à l'adresse postale du CNG.

Après notification de l'avis de la CAPN, l'évaluateur doit alors procéder à un nouvel examen et prendre une nouvelle décision dans un délai de deux

mois à partir de la notification de l'avis de la CAPN effectué par le Centre national de gestion.

Cette nouvelle décision de l'évaluateur doit être notifiée au fonctionnaire concerné et au Centre national de gestion.

- Le **CH-FO** présent en CAPN sera très vigilant et accompagnera les collègues dans leurs recours.

Enfin, un recours devant la juridiction administrative compétente peut être déposé dans un délai de deux mois à compter de la notification du montant de la part résultats par l'évaluateur ou à l'issue de la notification de la nouvelle décision suite à la CAPN.

- Le **CH-FO** interviendra, dans le cadre du comité consultatif national (CCN), pour qu'un bilan annuel soit présenté et débattu sur l'ensemble des éléments relatifs à la mise en œuvre de la PFR, notamment la définition des catégories et niveaux de poste
- Le **CH-FO** a obtenu qu'une attention particulière soit portée sur la nécessaire harmonisation et transparence de critères d'attribution de la PFR. Le CCN appelé à débattre de la synthèse des remontées régionales du CH-FO et pourra proposer des modifications des critères et des modalités d'attribution.

**N'hésitez pas à nous contacter. Le CH-FO reste à votre disposition.**

**Le CH-FO défend les valeurs de respect, de reconnaissance et les intérêts particuliers des directeurs et cadres hospitaliers.**

**Textes :**

**Textes de référence :**

Décret n°2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,  
Arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,  
Arrêté du 9 mai 2012 fixant la liste des indemnités relevant des exceptions prévues par l'article 7 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,

**Textes modifiés :**

Décret n°88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents ;  
Décret n° 2005-932 du 2 août 2005 relatif au régime indemnitaire du corps des directeurs d'hôpital ;  
Décret n° 2007-1938 du 26 décembre 2007 relatif au régime indemnitaire du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ;  
Arrêté du 20 mars 1981 relatif à l'attribution d'indemnités à certains personnels relevant du livre IX du code de la santé publique ;  
Arrêté du 2 août 2005 portant application du décret n°2005-932 du 2 août 2005 précité ;  
Arrêté du 26 décembre 2007 portant application du décret n° 2007-1938 du 26 décembre 2007 précité.

**Textes abrogés :**

Décret n° 2002-791 du 3 mai 2002 instituant une indemnité compensatrice de logement attribuée à certains personnels de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris ;  
Décret n° 2002-1024 du 31 juillet 2002 portant attribution d'une indemnité de responsabilité aux directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;  
Arrêté du 6 juillet 2006 fixant la liste des établissements publics de santé mentionnée au premier alinéa de l'article 5 du décret n°2005-932 du 2 août 2005 précité ;  
Arrêté du 17 juillet 2006 fixant les montants de l'indemnité de responsabilité attribuée aux directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;  
Arrêté du 18 septembre 2006 fixant la liste des centres hospitaliers régionaux prévue à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 2 août 2005 précité.

**Annexes :**

Annexes I : Barèmes des plafonds indemnitaires applicables aux personnels des corps de direction précités ;  
Annexes II : Barèmes de cotation des fonctions exercées par les personnels des corps de direction précités ;  
Annexes III : Modalités de détermination de la part liée aux résultats attribuée au titre de la PFR dont

relève les personnels des corps de direction précités.